SEJM RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

# KANCELARIA SEJMU
## Biuro Komisji Sejmowych

# BIULETYN

**Z 21. posiedzenia Rady Ochrony Pracy (XI kad.) w dniu 26 października 2021 r.**

## Biuletyn z posiedzenia

## Rady Ochrony Pracy (nr 21)

26 października 2021 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca pod przewodnictwem posła **Janusza Śniadka (PiS)**, przewodniczącego Rady, zrealizowała następujący porządek dzienny:

**– przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie przeglądu wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudnienia w związku z realizacją przygotowania zawodowego,**

**– wyrażenie opinii Rady Ochrony Pracy w sprawie wniosku głównego inspektora pracy o odwołanie pana Arkadiusza Kapuścika ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Opolu, w związku ze złożoną rezygnacją z zajmowanego stanowiska,**

**– budżet Państwowej Inspekcji Pracy na 2022 r. – materiał prezentuje główny inspektor pracy,**

**– „Zapobieganie dolegliwościom mięśniowo-szkieletowym związanym z pracą (kampania EU-OSH) – materiał prezentuje Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy,**

**– sprawy bieżące.**

W posiedzeniu udział wzięli: **Katarzyna Łażewska-Hrycko** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami, **Joanna Bugajska** kierownik Zakładu Ergonomii Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, **Wioleta Klimaszewska** szefowa Krajowego Punktu Centralnego Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy.

W posiedzeniu udział wzięła pracownica Kancelarii Sejmu **Ewa Mierosławska** – z sekretariatu Rady Ochrony Pracy w Biurze Prawnym i Spraw Pracowniczych.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Otwieram posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Stwierdzam kworum.

Tylko tydzień dzieli nas od uroczystości Wszystkich Świętych i Dnia Zadusznego. Proszę o wspomnienie naszych bliskich, członków rodzin, przyjaciół, ofiary wypadków przy pracy, którzy w tym i minionym roku odeszli do Pana. Proszę o chwilę ciszy.

Wieczny odpoczynek racz im dać Panie.

A światłość wiekuista niechaj im świeci.

Niech odpoczywają w pokoju wiecznym. Amen.

Witam serdecznie naszych gości – panią minister Katarzynę Łażewską-Hrycko – głównego inspektora pracy wraz ze współpracownikami, panią prof. Joannę Bugajską kierownika Zakładu Ergonomii Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, panią Wioletę Klimaszewską szefową Krajowego Punktu Centralnego Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy. Witam serdecznie wszystkich gości i członków Rady.

Porządek dzienny dzisiejszego posiedzenia obejmuje pkt 1 – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie przeglądu wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudnienia w związku z realizacją przygotowania zawodowego, pkt 2

– wyrażenie opinii Rady Ochrony Pracy w sprawie wniosku głównego inspektora pracy o odwołanie pana Arkadiusza Kapuścika ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Opolu w związku ze złożoną rezygnacją z zajmowanego stanowiska, pkt 3 – budżet Państwowej Inspekcji Pracy na 2022 r. – materiał prezentuje główny inspektor pracy, pkt 4 – „Zapobieganie dolegliwościom mięśniowo-szkieletowym związanym z pracą (kampania EU-OSH) – materiał prezentuje Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, pkt 5 – sprawy bieżące.

Jeżeli nie usłyszę sprzeciwu, uznam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia. Nie słyszę sprzeciwu.

Stwierdzam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia.

Przystępujemy do realizacji porządku dziennego. Przechodzimy do rozpatrzenia punktu pierwszego porządku dziennego – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie przeglądu wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudnienia w związku z realizacją przygotowania zawodowego. Projekt stanowiska został przyjęty na wczorajszym posiedzeniu Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy.

Proszę przewodniczącą Zespołu panią prof. Danutę Koradecką o przedstawienie projektu stanowiska.

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy, przewodnicząca Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy prof. Danuta Koradecka:**

Oto proponowane brzmienie projektu stanowiska przyjętego przez Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy: „Na posiedzeniu 28 września 2021 r. Rada Ochrony Pracy wysłuchała informacji na temat przeglądu wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudnienia w związku z realizacją przygotowania zawodowego, przedstawionej przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Konieczność wzmocnienia środków prewencji technicznej, organizacyjnej i medycznej w trakcie nauki zawodu młodocianych wynika z braku pełni ich dojrzałości i związanej z tym większej wrażliwości na oddziaływanie czynników fizycznych, chemicznych, biologicznych oraz psychospołecznych występujących w środowisku pracy.

Kwestie związane z pracą młodocianych reguluje na poziomie Unii Europejskiej dyrektywa Rady 94/33/WE z dnia 22 czerwca 1994 r. (zmieniona dyrektywą 2014/27/UE z dnia 26 lutego 2014 r.), zaś na poziomie krajowym rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac. W wielu przypadkach określone w nim wymagania uniemożliwiają młodocianym praktyczną naukę zawodu. Z tym faktem związane są liczne wnioski pracodawców kierowane do ministra właściwego ds. pracy o umożliwienie uczniom szkół zawodowych nauki zawodu w rzeczywistym środowisku pracy. W tej sytuacji niezbędne jest zastosowanie najlepszych rozwiązań technicznych i organizacyjnych w celu ograniczenia narażenia młodocianych pracowników w trakcie przygotowania zawodowego. Warunkiem dopuszczenia młodocianego do wykonywania takich prac musi być zapewnienie możliwie maksymalnego poziomu jego bezpieczeństwa i ochrony zdrowia. Punktem wyjścia do jego określenia powinna być ocena ryzyka uwzględniająca zagrożenia w środowisku pracy w aspekcie niepełnej dojrzałości psychicznej i fizycznej młodocianych.

W odniesieniu do wykazu prac wykonywanych przez młodocianych w narażeniu na czynniki chemiczne i pyłowe proponuje się:

– włączenie do wykazu prac wzbronionych młodocianym prac wykonywanych w narażeniu na szkodliwe działanie: substancji, które spełniają kryteria rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady dotyczące klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i ich mieszanin (zgodnie z dyrektywą 2014/27/UE), w tym o działaniu rakotwórczym i mutagennym, substancji lub mieszanin o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, które uwalniają się w procesach technologicznych, substancji psychoaktywnych,

– zezwolenie, jeżeli jest to niezbędne do kształcenia zawodowego, na zatrudnienie młodocianych w wieku powyżej 17 lat przy pracach wzbronionych młodocianym w nara-

żeniu na szkodliwe działanie substancji chemicznych, wymienionych w rozporządzeniu (załącznik 1), z wyłączeniem prac w narażeniu na substancje działające żrąco na skórę, gazy, ciecze i aerozole łatwopalne, materiały wybuchowe, substancje samoreaktywne oraz nadtlenki organiczne.

Dopuszczenie młodocianego w wieku powyżej 17 lat do tych prac w ramach nauki zawodu wymaga:

– uzyskania specjalistycznej opinii od lekarza medycyny pracy o braku przeciwwskazań u danego młodocianego do wykonywania prac ujętych w wykazie,

– wyposażenia stanowisk, na których będzie pracować młodociany w środki ochrony zbiorowej (m.in. systemy wentylacji ogólnej i / lub miejscowej,

– wyposażenia młodocianego w certyfikowany i prawidłowo dobrany sprzęt ochronny dróg oddechowych oraz odzież i rękawice ochronne,

– ograniczenia pracy młodocianego do dwóch dni w tygodniu w czasie nie dłuższym niż 4 godziny na zmianę roboczą,

– zapewnienia stałego nadzoru nad pracą młodocianego przez wykwalifikowanego pracownika.

Uzasadnione jest także wprowadzenie – z uwzględnieniem postępu technicznego – zmian do obowiązującego obecnie wykazu prac stwarzających zagrożenia wypadkowe oraz prac związanych z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, wymagających stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała, a także prac zagrażających prawidłowemu rozwojowi psychicznemu młodocianych.

W dyskusji przedstawiciele KGHM zaprezentowali dobre praktyki stosowane w ich przedsiębiorstwie w zakresie kształcenia zawodowego młodocianych przygotowujących się do pracy. Zwrócono szczególną uwagę na konieczność zapewnienia odpowiedniego nadzoru podczas wykonywania przez młodocianych pracy w okresie kształcenia zawodowego.

Uczestnicy dyskusji podkreślili także znaczenie skutecznego szkolenia młodocianych odnośnie do ograniczania zagrożeń życia i zdrowia w środowisku pracy. Takie podejście do kształcenia zawodowego młodocianych powinno umożliwić praktyczną naukę zawodu, przy jednoczesnym – niezwykle ważnym – budowaniu nawyków bezpiecznego wykonywania pracy.

Po wysłuchaniu przedstawionych informacji oraz w wyniku dyskusji Rada uznaje za ważne:

1) opracowanie nowego rozporządzenia w sprawie prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudnienia,

2) określenie procedury szkolenia i przygotowania zawodowego młodocianych do prac w kontakcie z czynnikami uciążliwymi, szkodliwymi oraz niebezpiecznymi".

Zespół proponuje, aby stanowisko przesłać do wiadomości marszałkowi Sejmu, sejmowej Komisji Polityki Społecznej i Rodziny, senackiej Komisji Rodziny, Polityki Senioralnej i Społecznej, sejmowej Komisji Zdrowia, senackiej Komisji Zdrowia, reprezentatywnym organizacjom pracodawców i pracowników. Natomiast do realizacji: Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Ministerstwo Zdrowia, Państwowa Inspekcja Pracy, Państwowa Inspekcja Sanitarna, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Instytut Medycyny Pracy, Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP – wniosek 1 i 2, Ministerstwo Edukacji i Nauki – wniosek 2.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Dziękuję za przedstawienie projektu stanowiska. Zwracam uwagę, że projekt stanowiska został przyjęty jednogłośnie przez Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy.

Czy ktoś z państwa ma uwagi do przedłożonego projektu? Nie widzę zgłoszeń.

Przystępujemy do głosowania. Kto jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu proponowanym przez Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy? (25) Kto jest przeciw? (0) Kto wstrzymał się od głosu? (0).

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła stanowisko w sprawie przeglądu wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudnienia w związku z realizacją przygotowania zawodowego.

Przechodzimy do punktu drugiego porządku dziennego – wyrażenie opinii Rady Ochrony Pracy w sprawie wniosku głównego inspektora pracy o odwołanie pana Arkadiusza Kapuścika ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Opolu w związku ze złożoną rezygnacją z zajmowanego stanowiska.

Pani minister Katarzyna Łażewska-Hrycko skierowała do mnie pismo informujące, że wobec zamiaru odwołania pana Arkadiusza Kapuścika ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Opolu oraz realizując obowiązek wynikający z art. 5 ust. 3 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, prosi o uwzględnienie w porządku obrad najbliższego posiedzenia Rady Ochrony Pracy punktu dotyczącego wyrażenia przez Radę opinii w tej sprawie. W załączeniu została przekazana rezygnacja pana Arkadiusza Kapuścika – datowana na 18 października br. – z zajmowanego stanowiska, adresowana do pani głównej inspektor pracy. Pismo jest lakoniczne: „Składam rezygnację z zajmowanego przeze mnie od 2012 r. stanowiska okręgowego inspektora pracy w Opolu”.

Czy ktoś z państwa chce zabrać głos?

Pani poseł Izabela Katarzyna Mrzygłocka, proszę.

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:**

Sytuacja w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Opolu jest bardzo złożona i trudna. W sierpniu zadawałam pytania dotyczące tej sytuacji. Pracownicy wykazują zdeterminowanie, aby osiągnąć rozwiązanie konfliktu. Pytałam o procedury antymobbingowe i ich zastosowanie w praktyce. Pytanie dotyczyło sytuacji w Opolu, ale nie tylko. Niestety, do dziś nie otrzymałam odpowiedzi.

Ponadto w połowie września skierowałam do pani głównej inspektor pracy pismo z załączoną skargą pracowników Okręgowego Inspektoratu Pracy w Opolu z prośbą o ustosunkowanie się do zarzutów. Na to pismo także nie otrzymałam odpowiedzi.

Rezygnacja Arkadiusza Kapuścika ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Opolu wiąże się z sytuacją w tym okręgu. Bardzo proszę o odpowiedź przed zaopiniowaniem wniosku pani głównej inspektor pracy.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Sytuacja w Okręgowym Inspektoracie w Opolu jest niesłychanie złożona. Omawialiśmy ją na posiedzeniu Zespołu ds. Skarg. Uważam, że to jest właściwe gremium do analizy sytuacji w Opolu. Dla mnie, podobnie jak dla pani poseł, nie ulega najmniejszej wątpliwości, że rezygnacja okręgowego inspektora pracy w Opolu jest związana z tą sytuacją. Jeżeli mielibyśmy szerzej omawiać tę sprawę, to postuluję, żebyśmy to uczynili na posiedzeniu Zespołu ds. Skarg.

Proszę panią inspektor o odpowiedź w takim zakresie, w jakim uzna to za możliwe.

**Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:**

Jak państwo zauważyli, sytuacja w Okręgowym Inspektoracie w Opolu jest niezwykle skomplikowana i wielowątkowa. Nadal trwają czynności wyjaśniające. Pozostaję w stałym kontakcie w tej sprawie z przewodniczącym Rady Ochrony Pracy panem posłem Januszem Śniadkiem, a także z przewodniczącym Zespołu ds. Skarg Rady panem prof. Janem Wojtyłą. Podejmuję czynności zarządcze związane z wyjaśnieniem zaistniałej sytuacji. Po zakończeniu tego postępowania możemy w mniejszym gremium omówić działania zarządcze, które będą podjęte w związku z sytuacją w Opolu.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Dziękuję za udzielenie odpowiedzi. Nasza opinia dotycząca złożonej już rezygnacji ma charakter formalny, nie umniejszając w niczym potrzeby rozwiązania bardzo złożonej sytuacji w Opolu i prawa Rady do zapoznania się z nią, co – jak sądzę – będzie dużo bardziej właściwe na posiedzeniu Zespołu ds. Skarg.

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:**

Podejmujemy decyzję. Wypowiadamy się, a nie możemy usłyszeć odpowiedzi na pytanie. Nie mogę podjąć decyzji nie otrzymawszy wyjaśnień. Jutro będzie posiedzenie Zespołu ds. Skarg, a dziś mamy podjąć decyzję. Albo wstrzymamy się z podjęciem decyzji, albo pani minister powie nam coś więcej. Czy procedury antymobbingowe są stosowane w Okręgowym Inspektoracie w Opolu? Jakie były wyniki kontroli przeprowadzanej przez głównego inspektora pracy? Coś więcej nim podejmiemy decyzję, bo to jest podejmowanie decyzji w ciemno. Nie mogę w ten sposób podejmować decyzji.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Rozumiem to. To prawo pani poseł, ale powtarzam, podejmujemy decyzję w związku ze złożoną rezygnacją. Rezygnacja może zostać przyjęta lub odrzucona. To jest wybór każdego z państwa. Nie jestem do końca przekonany, że szczegółowa odpowiedź na te pytania może mieć istotny wpływ np. na decyzję o niewyrażeniu zgody na odwołanie pana Arkadiusza Kapuścika w związku ze złożoną rezygnacją.

Jeżeli nie będzie innych głosów, to zadam pytanie czy w związku ze złożoną rezygnacją pozytywnie opiniujemy intencje pani głównej inspektor pracy odwołania okręgowego inspektora pracy w Opolu, czy nie. I koniec. Tutaj nie ma miejsca na dłuższe dywagacje.

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos?

Prof. Jan Wojtyła, proszę.

**Członek Rady Ochrony Pracy Jan Wojtyła:**

Podzielam stanowisko pana przewodniczącego. Musimy zaopiniować wniosek. Pan Arkadiusz Kapuścik złożył rezygnację. Nie musi tłumaczyć, jakie są motywy jego rezygnacji. Możemy się domyślać. Praktycznie rzecz biorąc jesteśmy związani wnioskiem pani minister. Kierunek wskazany przez pana przewodniczącego wydaje się być oczywisty.

Jest druga sprawa – bardzo głęboka analiza tego materiału, który wpłynął do Rady wskazuje na dramatyczną sytuację. Upływ czasu wyjątkowo niekorzystnie wpływa na sytuację w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Opolu. Jeżeli będziemy długo procedować w tej sprawie, to konflikt będzie narastał. Podzielam opinię, że należałoby w dniu dzisiejszym zaopiniować wniosek. My nie podejmujemy decyzji, lecz opiniujemy. To jest różnica. Opinia ma inny charakter niż decyzja, która coś rozstrzyga w tym zakresie.

Podzielam stanowisko pana przewodniczącego. Wnikliwie zbadaliśmy materiał. Długo rozmawialiśmy z panią minister, poszukując najlepszego rozwiązania. Komisja, która zajmuje się tą sprawą bada wszystkie okoliczności, które pojawiły się w tamtejszym inspektoracie. Na pewno echo tych prac będzie przedmiotem naszego zainteresowania. Ale dzisiaj pierwsze, co należałoby zrobić, to rozpatrzeć wniosek pani minister. Sądzę, że sam zainteresowany – osoba, której to dotyczy – czuł pewien dyskomfort sytuacji i dlatego złożył rezygnację. Należałoby to uszanować.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Za chwilę poddam pod głosowanie opinię Rady, która będzie brzmiała: „Rada Ochrony Pracy pozytywnie opiniuje wniosek głównego inspektora pracy o odwołanie pana Arkadiusza Kapuścika ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Opolu w związku ze złożoną rezygnacją”.

Kto jest za pozytywnym zaopiniowaniem wniosku głównego inspektora pracy? (16) Kto jest przeciw? (0) Kto się wstrzymał? (9).

Głosowało 25 członków Rady. 16 – głosowało za pozytywnym zaopiniowaniem wniosku, nikt nie był przeciw, 9 osób wstrzymało się od głosu.

Stwierdzam, że Rada pozytywnie zaopiniowała wniosek głównego inspektora pracy.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu trzeciego porządku dziennego – Budżet Państwowej Inspekcji Pracy na 2022 r. Materiał prezentuje główny inspektor pracy.

Oddaję głos pani minister Katarzynie Łażewskiej-Hrycko.

**Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:**

Przekazany Radzie projekt budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2022 r. to z jednej strony uzasadnienie ogólne przybliżające zakres zadań urzędu na nadchodzący rok,

z drugiej strony – szczegółowe zestawienie i uzasadnienie kwot zarówno po stronie dochodów, jak i wydatków budżetowych w części 12 budżetu państwa.

Zanim omówię bliżej wydatki zaplanowane na przyszły rok, pokrótce przedstawię najważniejsze kwoty i tytuły strony dochodowej. Łączny plan dochodów w 2022 r. to kwota 2250 tys. zł, wyższa od przewidywanego wykonania bieżącego roku o 6,9%. Jeśli pandemia nie ograniczy naszej działalności, jak również działalności pracodawców, spodziewamy się wzrostowego trendu. W tym miejscu warto podkreślić – to, co zawsze przypominamy – specyfika dochodów urzędu powoduje, iż niezwykle trudno jest je zaplanować. Uwzględniamy przede wszystkim doświadczenia urzędu z lat poprzednich, bazując na przeprowadzonych analizach należności i wykonaniu planów w okresie ostatnich kilku lat. Niezmiennie, od wielu już lat, główną pozycję dochodów stanowią wpływy z tytułu grzywien i innych kar pieniężnych. Szacujemy, że w 2022 r. będzie to kwota 1755 tys. zł, czyli aż 78% wszystkich dochodów Inspekcji. Są to kary pieniężne nakładane przez inspektorów pracy na podstawie ustawy o transporcie drogowym w kwocie 1409 tys. zł oraz grzywny w celu przymuszenia w kwocie 190 tys. zł.

Planujemy również administracyjne kary pieniężne i grzywny administracyjne w związku z naruszeniem przepisów dotyczących delegowania pracowników z terytorium RP, oszacowane na 2022 r. w wysokości 156 tys. zł. Po raz pierwszy pojawiły się one w 2017 r.

Na pozostałą kwotę w wysokości 495 tys. zł składają się przede wszystkim wpływy ze sprzedaży składników majątkowych, głównie ze sprzedaży samochodów zaplanowane w wysokości 217 tys. zł oraz niezwykle trudne do przewidzenia dochody z kar i odszkodowań, wynikające z zawartych umów w kwocie 61 tys. zł, jak i wpływy z tytułu refundacji wydatków z lat ubiegłych w kwocie 47 tys. zł.

Planowane dochody zostały szczegółowo opisane w przedłożonym materiale.

Przechodzę do wydatków. Wydatki Inspekcji Pracy w 2022 r. zaplanowane zostały w kwocie 416 448 tys. zł, co ma zapewnić realizację zadań urzędu. Zanim przedstawię je bardziej szczegółowo, pokrótce przybliżę ich strukturę. Ponad 79% wszystkich wydatków to wydatki na wynagrodzenia osobowe i pochodne, podczas gdy pozostałe wydatki bieżące sięgają blisko 18% łącznego planu. 2% udział w strukturze wydatków przypada na wydatki majątkowe, a niecały 1% – to świadczenia na rzecz osób fizycznych. Wartości kwotowe w grupach wydatków w porównaniu z 2021 r. syntetycznie przedstawione są na str. 21 naszego materiału. Na dalszych stronach znajduje się ich bardziej szczegółowy opis.

Pomocne w analizie i ocenie zgłoszonych potrzeb może okazać się zestawienie w szczególności paragrafów klasyfikacji budżetowej stanowiące załącznik nr 2 naszego materiału. Chciałabym przede wszystkim wyjaśnić Radzie wzrost planu wydatków na 2022 r. w stosunku do ustawy budżetowej na 2021 r. o kwotę 54 347 tys. zł, to jest o 15%. Złożyło się na to kilka czynników. Po pierwsze – w 2022 r. zaplanowaliśmy wzrost w grupie wynagrodzeń osobowych i pochodnych o kwotę 37 123 tys. zł. Wzrost ten wynika z jednej strony z przywrócenia 3% funduszu nagród, który w 2021 r. nie był ujęty w planie wydatków, co było zgodne z założeniami ustawy okołobudżetowej. Z drugiej strony – na 2022 r. zaplanowaliśmy 5% podwyżki dla pracowników Inspekcji. Podwyżki te stanowią krok w stronę podnoszenia atrakcyjności zatrudnienia w Państwowej Inspekcji Pracy.

Jak państwo wiecie, od kilku lat informujemy o problemach kadrowych Inspekcji. Rozmawialiśmy o tym z szanowną Radą jeszcze w lipcu br., prezentując materiał „Sytuacja kadrowo-płacowa Państwowej Inspekcji Pracy". Pozostają problemy z pozyskaniem specjalistycznej kadry pracowników. Nie ma roku, w którym ustawodawca nie nakładałby na Państwową Inspekcję Pracy nowych zadań, do których realizacji niezbędna jest wysoko wykwalifikowana kadra z wykształceniem technicznym, która podoła wielu specjalistycznym obowiązkom. Ustawodawca planuje także nałożenie kolejnych nowych zadań na urząd w 2022 r. Trwają prace nad reformą systemu oceny zgodności i nadzoru rynku, która przewiduje dodanie nowych obowiązków Inspekcji Pracy, w tym zarówno obciążenie urzędu kontrolą kolejnych grup produktów, jak również znaczne rozszerzenie zadań dotychczas realizowanych w związku z grupami produktów przypisanymi Inspekcji w poprzednich latach.

Realizacja tych zadań wymaga zwiększenia zatrudnienia w urzędzie, na co zaplanowaliśmy 70 nowych etatów. Szczegółowo nowe zadania oraz konieczność wzmocnienia kadrowego z tego tytułu opisaliśmy na str. 24 – 26 naszego materiału.

W projekcie budżetu na 2022 r. zaplanowaliśmy także 60 dodatkowych etatów, w celu zapewnienia realizacji rokrocznie dodawanych nam zadań, w tym także kolejnych dwóch dodanych od 2022 r. Część z nich jest konsekwencją objęcia przepisami o delegowaniu pracowników kierowców świadczących pracę w międzynarodowym transporcie drogowym, co zostało opisane na str. 8-9 naszego materiału. Ponadto w 2022 r. zwiększy się istotnie zakres liczbowy i przedmiotowy kontroli z zakresu czasu jazdy i czasu postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców w związku z dostosowaniem obowiązujących regulacji do przepisów Unii Europejskiej, tworzących tzw. pakiet mobilności, o czym szerzej napisaliśmy na str. 10-11.

Kończąc temat kadrowo-płacowych problemów Inspekcji, przejdę teraz do kolejnej grupy wydatków, w której następuje istotny, ale jakże nieunikniony i niezbędny dla urzędu wzrost. Są to pozostałe wydatki bieżące wzrastające w stosunku do bieżącego roku o kwotę 19 503 tys. zł, co stanowi ponad trzydziestopięcioprocentowy wzrost. Główne źródło zwiększenia, wynoszące aż 9009 tys. zł, stanowią koszty wynikające z przejęcia lub planowanego przejęcia obiektów na siedziby jednostek organizacyjnych urzędu. W bieżącym roku udało nam się pozyskać w trwały zarząd budynek dla oddziału Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu – oddział w Kłodzku – oraz czwarte piętro budynku, w którym mieści się Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach. Obecnie oczekujemy na przejęcie w trwały zarząd obiektu na siedzibę Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie, a także części budynku dla oddziału w Toruniu Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy oraz budynku i działki dla Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi. Pozyskiwanie budynki zazwyczaj wymagają remontu lub przebudowy pod kątem spełnienia warunków dla obiektów użyteczności publicznej. Dodatkowo do czasu przeniesienia siedzib zmuszeni będziemy do ponoszenia bieżących kosztów utrzymania zarówno obiektów dotychczasowych, jak również kosztów związanych z nowymi siedzibami.

Wszystko to powoduje czasowy wzrost kosztów działalności, jednak działania te wpisane są w prowadzoną przez urząd od lat politykę pozyskiwania siedzib w trwały zarząd. Docelowo wpłyną na obniżenie przyszłych kosztów działalności, zwiększą stabilność lokalową i organizacyjną naszych jednostek, jak również stanowią wartość dodaną jako nakłady w majątek Skarbu Państwa.

Bez kosztów związanych z omówionym przejęciem w trwały zarząd siedzib wzrost pozostałych wydatków bieżących wyniósłby 19,2%, a kwotowo 10 494 tys. zł. Wzrost ten w znacznej mierze jest konsekwencją zeszłorocznej decyzji Sejmu o zmniejszeniu pozostałych wydatków bieżących Inspekcji na 2021 r. o kwotę aż 11 683 tys. zł. Tylko dzięki ograniczeniom działalności wynikającym z COVID-19 w pierwszym półroczu 2021 r. – mam tutaj na myśli m.in. kontrole hybrydowe, szkolenia on-line, zdalną współpracę międzynarodową, ograniczony zakres działalności prewencyjno-promocyjnej, czy też rezygnację z remontów oraz wymiany komputerów stacjonarnych – przyznane Inspekcji Pracy środki pozwolą na realizację działalności statutowej urzędu. W 2022 r. zmuszeni jesteśmy do częściowego odbudowania budżetu w tej grupie wydatków. Nie możemy bowiem dłużej odkładać niektórych remontów dotychczasowych siedzib, zwłaszcza tam, gdzie grozi to ich degradacją. Nie powinniśmy dalej tak bardzo ograniczać działalności prewencyjno-promocyjnej. W dużej mierze wracamy też do bardziej wydajnych kontroli stacjonarnych, które jednak generują koszty podróży służbowych. Wracamy również do szkoleń stacjonarnych kosztowniejszych, ale zdecydowanie bardziej efektywnych.

Ponadto na wzrost tej grupy wydatków wpływ ma również przewidywany wzrost cen towarów i usług, w tym nieuchronny skok cen energii, wzrost kursu dewiz, planowany wzrost minimalnego wynagrodzenia czy obserwowany wzrost stawek wykładowców i autorów publikacji. Chciałabym zwrócić państwa uwagę, iż istotne zwiększenie odnotowaliśmy częściowo już w bieżącym roku w opłatach za usługi informatyczne, w tym na utrzymanie i rozwój systemów oraz sieci. Wykonawcy wyłonieni w procedurach przetargowych znacząco podnieśli swoje ceny, co nieodzownie wpłynie na przyszłoroczny budżet. Ponadto wynikająca z umów waloryzacja stawek najmu o wskaźnik wzrostu

cen towarów i usług konsumpcyjnych w związku z zakładanym wzrostem cen powoduje nieuniknione zwiększenie tej grupy wydatków.

Przechodzę dalej do kolejnej grupy wydatków, a mianowicie, świadczeń na rzecz osób fizycznych. Na 2022 r. zaplanowaliśmy je w kwocie 3528 tys. zł, to jest o 851 tys. zł wyższej od wydatków określonych w ustawie budżetowej na 2021 r. Wzrost ten wynika głównie z podjęcia decyzji o wypłacie należnych pracownikom ekwiwalentów za używanie odzieży własnej za okres drugiego półrocza w grudniu 2020 r. zamiast w styczniu 2021 r., a także z wyższego niż w 2021 r. prognozowanego przeciętnego zatrudnienia w urzędzie, w tym w grupie osób uprawnionych do otrzymywania ekwiwalentów za używanie i pranie odzieży własnej. Z kolei w grupie wydatków majątkowych w przyszłym roku nastąpi spadek. Zaplanowano je na 2022 r. na poziomie 8120 tys. zł.

Spora część wydatków inwestycyjnych związanych z przebudową nowo przejmowanych siedzib przypadnie na dalsze lata. Tym samym w przyszłym roku z tego tytułu planujemy wydatki na trzy siedziby w łącznej kwocie 2270 tys. zł. Są to OIP w Wrocławiu – odział w Kłodzku, OPI w Bydgoszczy – oddział w Toruniu oraz Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi. Ponadto na 2022 r. zaplanowano niezbędne inwestycje w naszych pozostałych siedzibach, z czego największą w oddziale w Tarnowie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie. Dotyczy to przede wszystkim dostosowania obiektu do potrzeb osób niepełnosprawnych na łączną kwotę 1370 tys. zł.

Wydatki majątkowe obejmują również zakupy inwestycyjne zaplanowane na kwotę 4285 tys. zł, z czego największe wydatki przypadają na sprzęt informatyczny i oprogramowanie oraz na środki transportu. Szczegółowy opis wszystkich wydatków majątkowych zawarty został na str. 37-43 naszego materiału.

Dziękuję wysłuchanie. Mam nadzieję na poparcie Wysokiej Rady w walce o budżet Państwowej Inspekcji Pracy na 2022 r. W przypadku pytań razem ze współpracownikami pozostajemy do dyspozycji.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Bardzo dziękuję za zwięzłe i rzetelne przedstawienie projektu budżetu. Przyznam, że zaplanowane na 2022 r. 5% podwyżki wynagrodzeń są obiecujące. Pozostaje mieć nadzieję, że w trakcie prac nad budżetem nie zostaną ograniczone.

Otwieram dyskusję.

Kto z państwa chciałby zabrać głos?

Proszę bardzo, pani poseł Mrzygłocka.

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:**

Myślę, że jako Rada Ochrony Pracy nie mamy wątpliwości, że Państwowa Inspekcja Pracy powinna mieć zapewnione adekwatne środki budżetowe do realizacji swoich jakże ważnych zadań. Nasze poparcie znajdzie na pewno odzwierciedlenie w stanowisku przyjętym w tej sprawie.

Chciałabym zadać dwa pytania dotyczące projektu budżetu PIP na 2022 r. Proszę o sprecyzowanie wykorzystania nowych zaplanowanych 60 etatów. O tym jest mowa na str. 28 dokumentu. Chciałabym również usłyszeć, jakie są zasady rozdysponowania funduszu motywacyjnego, który pani minister zamierza przyjąć na przyszły rok. Bo przecież będą to znaczne fundusze. Jakie to będą fundusze? Jakie będą transparentne i jasne unormowania wewnętrzne w urzędzie w tym zakresie?

**Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:**

Jeżeli chodzi o kwestie związane z dodatkowymi etatami, to możemy jedynie projektować liczbę etatów, która jest niezbędna do realizacji nowych zadań. Natomiast prace legislacyjne nadal trwają. W związku z tym trudno ocenić, jaki zakres zadań ostatecznie zostanie przypisany Inspekcji Pracy. 60 etatów, o które pyta pani poseł, ma być przeznaczone głównie na kwestie związane z pakietem mobilności i delegowaniem pracowników, co wymaga wskazania w okręgowych inspektoratach pracy pracowników, którzy będą się zajmować tym tematem. Inspekcja Pracy ma być zaangażowana w to przedsięwzięcie we współpracy z Inspekcją Transportu Drogowego. Natomiast nie znamy jeszcze zakresu zadań, które ostatecznie w ramach pakietu mobilności urząd będzie realizował. Drugi obszar – to kwestia dotycząca zwiększenia limitów – o czym wspomniałam

w swoim wystąpieniu – związanych z badaniem czasu pracy, przerw, odpoczynku kierowców. Limity, jeżeli chodzi o liczbę godzin, które Inspekcja będzie musiała przeanalizować. Ale na razie nie wiemy, jaki to będzie zakres i obszar, bo prace legislacyjne trwają.

Wspomniałam jeszcze o 70 etatach, jeżeli chodzi o kwestie nadzoru rynku. W tym przypadku również nie znamy przewidywanego zakresu. Co więcej – przekazaliśmy w projekcie budżetu informacje w tym zakresie według stanu na dzień, w którym opracowywaliśmy projekt budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2020 r. Ale już teraz wiemy, że pojawiają się nowe zadania, nie wiemy jeszcze z jakim terminem wejścia w życie, bo będą rozpoczynały się prace legislacyjne, chociażby w zakresie emerytur pomostowych, gdzie zaangażowanie Państwowej Inspekcji Pracy, które zostało przewidziane będzie znacząco zwiększało zakres zadań. Ponadto mamy być również zaangażowani w kwestie związane z legalnością zatrudnienia i tzw. szarą strefą w związku z Polskim Ładem.

Myślę, że szacowane przez nas dodatkowe etaty stanowią „kroplę w morzu" potrzeb Państwowej Inspekcji Pracy, bo – jak państwo wiecie – to są rzeczywiście pewne szacunki na podstawie prac legislacyjnych, które aktualnie toczą się. Sporządziłam analizę obejmującą 10 lat, gdy otrzymywaliśmy dodatkowe zadania do realizacji – na te zadania nie otrzymywaliśmy rok rocznie pracowników. Jak państwo doskonale wiecie, Państwowa Inspekcja Pracy ma co roku nakładane dodatkowe zadania, ale to nie wiąże się ze wzrostem stanu zatrudnienia. Szacunki zawarte w projekcie budżetu zostały dokonane na podstawie naszych przybliżonych potrzeb wynikających z aktualnego zaangażowania procesu legislacyjnego. Nie jesteśmy teraz w stanie określić na jakim etapie będziemy, kiedy te ustawy przejdą proces legislacyjny.

Jeśli chodzi o kwestię funduszu motywacyjnego, to ten fundusz pojawił się pod koniec tego roku. To jest 6%, które jest do wykorzystania na 2 lata. Sprawy związane z uruchomieniem funduszu motywacyjnego będą przedmiotem negocjacji Państwowej Inspekcji Pracy ze związkami zawodowymi. Zatem trudno mi teraz podać szczegóły związane z jego rozdysponowywaniem. Mamy powołany zespół, który aktualnie ocenia, jak ma wyglądać rozdysponowanie funduszu motywacyjnego Państwowej Inspekcji Pracy.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Dziękuję za udzielenie odpowiedzi.

Pani Renata Górna, proszę.

**Członek Rady Ochrony Pracy Renata Górna:**

Dziękuję za rzetelne przedstawienie na piśmie projektu budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na przyszły rok. Wrażenie robi ogrom zadań dotychczas realizowanych i nowych nałożonych na Inspekcję Pracy. Ich zakres uzasadnia planowany wzrost wydatków.

Mam do pani minister jedno pytanie systemowe, wydaje mi się, że najważniejsze. Otóż, projekt budżetu został opracowany na podstawie wskaźników makroekonomicznych projektowanych na bazie inflacji, która była na niższym poziomie niż obecnie. Przypomnę, że Główny Urząd Statystyczny prognozuje, iż inflacja zbliża się do poziomu 6%. Projekt budżetu, szczególnie w części wydatkowej, został opracowany na podstawie wskaźników według stanu na maj – czerwiec. Wynosiły one 102,8, 103, 3, a więc inflacja była o wiele niższa niż ta, z którą mamy obecnie do czynienia. Jak wskazują prognozy makroekonomiczne inflacja będzie rosła i zbliży się do poziomu 6%. Czy państwo biorą pod uwagę korektę projektu budżetu ze względu na wzrost inflacji? Czy w ocenie pani minister istnieje zagrożenie, że pewne zadania nie będą zrealizowane?

Inflacja ma wpływ na portfele Polaków, na portfele pracowników. Zatem można spodziewać się większej presji na wyższe płace. Nie chcę powiedzieć, że przedłożony projekt budżetu jest nierealny, ale obawiam się, że może nie skonsumować nowych ambitnych zadań zaplanowanych na kolejny rok.

Mam również trzy pytania dotyczące spraw pracowniczych. Pierwsze dotyczy 5% wzrostu wynagrodzeń. Byłabym bardziej ambitna, nawet biorąc pod uwagę inflację. Pan przewodniczący wyraził satysfakcję z tej podwyżki. Trzy centrale związkowe w ramach Rady Dialogu Społecznego podjęły jednolitą uchwałę, że 12% podwyżka zabezpieczy byt pracowników, gospodarstw. Wydaje nam się, że jest to realna kwota podwyżki wynagrodzeń. Proponowałabym, aby pomyśleć o większym wzroście, zwłaszcza, że jesteśmy

po debacie z panią minister z ubiegłego miesiąca na temat polityki kadrowo-płacowej. Muszą być zapewnione jakieś mechanizmy motywacyjne do pracy w Inspekcji.

Drugie pytanie dotyczy zaplanowanych etatów. Rozumiem, że Inspekcja planuje 130 nowych etatów. 70 etatów na realizację zadań wynikających z unijnych dyrektyw i 60 etatów na zabezpieczenie zadań. W materiale jest informacja, że zatrudnienie pracowników z powodu przejścia na emeryturę zmniejszy się o 15%. Czy 60 etatów zabezpieczających bieżącą pracę inspektorów konsumuje deficyt kadrowy wynikający z odejścia pracowników na emeryturę?

Trzecie pytanie dotyczy szkoleń pracowników. W materiale jest informacja, że na szkolenia pracowników PIP zaplanowano kwotę o 64% większą niż w bieżącym roku. To bardzo dobrze. Szkolenia pracowników – jak wynika z materiału – będą dotyczyć głównie informatyzacji czy kwestii płacowo-kadrowych. Czy pani minister planuje zainwestować pewną kwotę środków w szkolenia merytoryczne dla inspektorów pracy? Czy takie szkolenia odbywają inspektorzy pracy? Bo oni muszą aktualizować swoją wiedzę. Zatem czy w ramach zwiększenia środków na szkolenia zaplanowano również środki na szkolenia merytoryczne?

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Słowo komentarza do mojego zadowolenia z 5% podwyżki wynagrodzeń. Przestrzegam, że w 2022 r. w związku z rewolucją podatkową związaną z Polskim Ładem (wyższa kwota wolna, zmiany w opodatkowaniu) proste przenoszenia wskaźników wzorem ubiegłych lat na 2022 r. jest bardzo mylące. Zmiany w różnych zakresach, w progach dochodowych będą bardzo różne. Obawiam się, że wskaźnik 5% dla różnych instytucji może być obniżony. Chciałbym, żeby były zachowany. Stąd moje nadzieje. Ale naprawdę nieco później będziemy w stanie rozpoznać, jak będą wyglądały nasze przychody w tej rewolucji podatkowej. Trwa proces legislacyjny poszczególnych ustaw.

Oddaję głos pani minister.

**Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:**

Z dużą satysfakcją przyjmuję wielkie zaangażowanie członków Rady Ochrony Pracy, aby Państwowa Inspekcja Pracy miała budżet na wystarczającym poziomie umożliwiającym realizację rozlicznych zadań przez specjalistyczną kadrę. Odnosząc się do pytań, muszę podkreślić, że jesteśmy jednak realistami. Po pierwsze – projekt budżetu był przygotowywany w momencie, kiedy minister finansów mówił o zamrożeniu płac w sektorze budżetowym. Dzięki współpracy m.in. z partnerami społecznymi udało się uzyskać podwyżki dla sfery budżetowej na poziomie 4,4% oraz odmrozić fundusz nagród, który nie był uwzględniony w budżecie na 2021 r. Państwowa Inspekcja Pracy, planując wzrost na poziomie 5% w momencie kiedy miało być zero dla administracji publicznej, zakładała ten wzrost na poziomie zdecydowanie wyższym niż pierwotnie planowany. Kiedy pojawiły się zapowiedzi ministra finansów odnośnie do planowanego 4,4% poziomu podwyżek, że 5% to taka kwota, którą – jeżeli uda nam się uzyskać – będziemy usatysfakcjonowani. Do tego dochodzi –proszę pamiętać – 3% fundusz nagród. Dodatkowo mamy fundusz motywacyjny, który został przydzielony w 2021 r., zatem nie został ujęty w budżecie na 2022 r. Ale to jest 6%, które możemy rozdysponować w ciągu dwóch lat. W naszej ocenie, gdyby udało nam się uzyskać 5% podwyżkę plus 3% fundusz nagród oraz fundusz motywacyjny i etaty, o które wnosimy, to bylibyśmy usatysfakcjonowani, ponieważ daje nam to realną możliwość zmierzenia się z nowymi wyzwaniami.

Odnosząc się do wzrostów inflacyjnych, w tym momencie nie możemy już korygować projektu budżetu. On został złożony. W związku z tym liczymy się z możliwością przesuwania wydatków, gdyby okazało się, że z powodu znacznego wzrostu inflacji trzeba będzie rezygnować z pewnych wydatków bieżących bądź inwestycyjnych. To naturalna sytuacja, z którą podmioty administracji publicznej muszą się liczyć. Proszę pamiętać, że zawarliśmy szereg umów, które w tym momencie już obowiązują. Tam jest pewna korekta wysokości płaconych świadczeń. Myślę, że zarówno przedsiębiorstwa prywatne, jak i sektor administracji publicznej, muszą liczyć się z tym, że wzrost inflacji spowoduje konieczność bieżącej korekty budżetu z punktu widzenia realizacji zadań i wyboru priorytetowych. Na obecnym etapie nie ma możliwości korygowania złożonego projektu budżetu.

Co do liczby etatów, zdajemy sobie spraw, że ich wnioskowana liczba jest niewystarczająca do naszych oczekiwań w tym względzie. Podchodzimy do tego ze zrozumieniem. Wybieramy zadania priorytetowe w tym zakresie. Gdybyśmy mogli wnioskować w szerokim zakresie, to byłoby więcej etatów. Jestem po szeregu rozmów. Wiem, jak trudno będzie o to, o co wnioskujemy. Zazwyczaj Rada Ochrony Pracy, Komisja do Spraw Kontroli Państwowej pozytywnie opiniują nasz budżet, również w zakresie wnioskowanej liczby etatów, a później Komisja Finansów Publicznych blokuje nam możliwości zatrudnienia dodatkowych pracowników, co z kolei uniemożliwia rotację pracowników, ich kształcenia w celu zastąpienia tych, którzy niebawem będą przechodzić na emeryturę. Niemniej jednak podejmujemy niezbędne działania. Jak państwo wiecie, w tym roku uruchomiłam dwie aplikacje inspektorskie, aby wyrównywać braki kadrowe.

Odnosząc się do szkoleń, w tym zakresie podejmuję szereg nowych inicjatyw. Myślę, że w przyszłym roku będą realizowane. Chcemy zintensyfikować szkolenia inspektorów, ale to nie oznacza, że one nie odbywają się. Cały czas merytorycznie szkolimy nasze kadry, nawet jeżeli nie jest to ujęte w planie budżetu, bo realizuje to Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy. To wchodzi w zakres finansowania tego ośrodka. Chcę podkreślić, że inspektorzy pracy są szkoleni merytorycznie. Aktualnie podejmujemy prace nad rekomendacjami dotyczącymi nowych metod szkolenia inspektorów pracy, z uwzględnieniem środowiska pracy, z którym na co dzień mają do czynienia. Chcemy wchodzić do zakładów pracy, gdzie będzie możliwość zobaczenia jak wygląda stanowisko pracy, szczególnie nowoczesne. Pierwsze takie rekomendowane szkolenia rozpoczną się jeszcze w bieżącym roku w zakresie energooszczędności. Mam na myśli samochody elektryczne i elektromobilność oraz kontrole inspektorów pracy w tym obszarze. Szkolimy swoje kadry. Patrzymy na to z perspektywy długofalowej. Chcemy również zaprosić do procesu kształcenia fachowców ze środowisk akademickich. Mamy zaplanowane cykle seminariów. Chciałabym uspokoić i podziękować za zainteresowanie. Dostrzegam potrzebę samokształcenia naszych kadr. Im lepiej wykształcone kadry, tym lepiej są w stanie realizować nasze zadania.

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy, przewodnicząca Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy prof. Danuta Koradecka:**

Chciałabym wyrazić uznanie za tak szczegółowy projekt budżetu, merytorycznie uzasadniony w poszczególnych pozycjach. Wśród nich zwraca uwagę nowe zdanie na str. 26 –przygotowanie na wniosek prezesa UOKiK wielu dodatkowych danych, materiałów i opracowań związanych z podejmowanymi działaniami w zakresie nadzoru rynku nowych grup produktów, wkładem do Krajowej Strategii Nadzoru Rynku. To zadanie dotyczy w dużej mierze środków ochrony. Pandemia pokazała, jak istotny jest to problem i jak duże braki występują na poziomie przedsiębiorstw, a nawet instytucji państwowych.

Myślę, że w tym przypadku nakładają się kompetencje Ośrodka Certyfikacji CIOP -PIB. Współpraca w realizacji tego zadania na pewno będzie bardzo potrzebna i owocna. Brakowało nadzoru rynku. Można zatwierdzić dobry wzór, a później pracodawca kupi to, co jest najtańsze. W trakcie kontroli warto przyjrzeć się, czy zakupiony środek ochrony rzeczywiście chroni pracowników. Widzę tutaj duże obszary współpracy między Państwową Inspekcją Pracy a Centralnym Instytutem Ochrony Pracy.

Mam pytanie dotyczące zestawienia. Umieszczono w nim m.in. wpływy ze świadectw i certyfikatów. O jakie certyfikaty chodzi? Jeśli chodzi o wydatki, to jest wymieniona pozycja szkolenie pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej – 1263 tys. zł. Co to oznacza?

Życzę Państwowej Inspekcji Pracy powodzenia, bo przy tym zakresie zadań i trudnościach, które pojawią się, jest to bardzo ważne. Podzielam obawy pana przewodniczącego, że jeszcze nie poznaliśmy dokładnie ustaw związanych z Polskim Ładem. Trudno jest przewidzieć, jaki będzie miał wpływ na koszty funkcjonowania.

**Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:**

Jeżeli chodzi o pierwszą część, która w klasyfikacji budżetowej brzmi dość tajemniczo, to są opłaty za egzaminy dla rzeczoznawców. Natomiast przyznam, że nie jestem w sta-

nie znaleźć pozycji, o której pani profesor mówiła. Chodzi o 1263 tys. zł. Proszę o podpowiedź, o którą pozycję chodzi.

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy, przewodnicząca Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy prof. Danuta Koradecka:**

To jest pozycja 4700 w zał. nr 2 – szkolenia pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej – 1263 tys. zł.

**Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:**

To są szkolenia pracownicze.

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy, przewodnicząca Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy prof. Danuta Koradecka:**

To jak będą wyglądały merytoryczne szkolenia pracowników Inspekcji?

**Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:**

Poproszę o odpowiedź dyrektora Departamentu Budżetu i Finansów panią Grażynę Witkowską, żeby wyjaśniła, w których pozycjach klasyfikacji budżetowej to się ujmuje.

**Dyrektor Departamentu Budżetu i Finansów GIP Grażyna Witkowska:**

Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy we Wrocławiu ma swój budżet na szkolenie pracowników Państwowej Inspekcji Pracy zarówno kandydatów na podinspektorów pracy, jak i na szkolenia doszkalające inspektorów pracy. Wydatki na te szkolenia nie występują w § 4700, o której mówiła pani prof. Koradecka. § 4700 – Szkolenia pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej – to są wszystkie szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy, oprócz szkoleń prowadzonych przez Ośrodek Szkolenia. Dlatego w naszym opisie pokazujemy przede wszystkim szkolenia dla informatyków, szkolenia kadrowe, szkolenia dla innych grup pracowniczych, ponieważ główne szkolenia dla inspektorów pracy prowadzi Ośrodek Szkolenia PIP. Wydatki Ośrodka Szkolenia – jak każdej jednostki budżetowej – są zamieszczone we wszystkich grupach, paragrafach, które występują w zał. nr 2.

Czy jasno wytłumaczyłam? Czy mam jeszcze coś wyjaśnić?

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Proszę o odpowiedź autorów pytań.

**Członek Rady Ochrony Pracy Renata Górna:**

Nasuwa się pytanie – jaki procent wzrostu środków finansowych jest przeznaczony na szkolenia merytoryczne dla inspektorów pracy? Czy możliwa jest odpowiedź? W paragrafie, o którym wspomniała pani dyrektor Witkowska jest 64% wzrost. Nie mówię, że on jest za duży, czy za mały. Jeżeli są potrzeby przeprowadzania szkoleń dla informatyków, czy szkoleń płacowo-kadrowych, to jak najbardziej. Ale czy na szkolenia merytoryczne dla inspektorów pracy przeznacza się odpowiednio wysokie kwoty?

**Dyrektor Departamentu Budżetu i Finansów GIP Grażyna Witkowska:**

Budżet Ośrodka Szkolenia PIP wynosi ok. 8500 tys. zł. Ta kwota jest przeznaczona na szkolenie kandydatów na inspektorów pracy i szkolenia doszkalające, głównie inspektorów pracy. W związku z powyższym zakładamy, że jeżeli budżet Państwowej Inspekcji Pracy wzrośnie o 15%, to o 15% wzrosną też wydatki Ośrodka Szkolenia PIP. One – w naszej ocenie – w pełni zaspokoją potrzeby szkoleniowe inspektorów pracy. Ponadto inspektor pracy ma również możliwość korzystania ze szkoleń na rynku poza Ośrodkiem Szkolenia – studia podyplomowe, specjalistyczne kursy związane z wykonywanym zawodem. Te przedsięwzięcia pokrywane są ze środków z § 4700. W naszej ocenie, środki zaplanowane na szkolenia powinny pozwolić na pokrycie niezbędnych szkoleń dla każdego inspektora pracy. Nie jest w stanie dokładnie powiedzieć, jaki to będzie procent.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Czy pani Renata Górna jest usatysfakcjonowana odpowiedzią?

**Członek Rady Ochrony Pracy Renata Górna:**

Jeżeli to spełni oczekiwania inspektorów pracy, to tak. Dziękuję za odpowiedź.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Widzę, że w niektóre wątki wkraczamy bardzo wnikliwie. Ale to dobrze.

Pan Bogusław Motowidełko, proszę.

**Członek Rady Ochrony Pracy Bogusław Motowidełko:**

Przez co najmniej 3 lata mieliśmy do czynienia z sytuacją, w której w trakcie prac nad budżetem zmniejszano planowane wydatki. Najczęściej – bo to było najłatwiejsze – tego rodzaju zabiegi dotykały Państwową Inspekcję Pracy. Niemniej jednak dzięki pewnym zabiegom udawało się wprowadzić pewne poprawki zwiększające środki na wynagrodzenia. Projekt budżetu PIP zakładający 5% wzrost wynagrodzeń jest optymalny, choć mógłby być wyższy. Trwają negocjacje. Pan premier – mówiąc obrazowo – otworzył drzwi, decydując się na podwyżkę wynagrodzeń w sferze budżetowej. Chciałbym, aby nasze stanowisko zawierało konkluzję, że nie można zmniejszać środków na podwyżkę uposażeń poniżej zaplanowanych 5%. Jeżeli podczas negocjacji central związkowych nad budżetem uda się uzyskać większy wskaźnik…

Mówię o rozsądnych centralach związkowych. Przynajmniej są dwie takie. W ostatnim czasie kiedy prowadziliśmy negocjacje z rządem mieliśmy wspólne stanowiska w porównaniu z innymi, które wolały siedzieć w namiotach niż prowadzić negocjacje. My nie rozkładaliśmy namiotów i okazało się, że można osiągnąć postęp.

5% na pewno jest niewystarczające, ale to krok w dobrym kierunku. Byłoby dobrze, aby nikt nie próbował zmniejszać budżetu Państwowej Inspekcji Pracy. Zwracam się do pana przewodniczącego z prośbą o stosowne działania w tej sprawie.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Jeśli chodzi o stwierdzenie pana Bogusława Motowidełko, że najłatwiej było zmniejszać budżet Państwowej Inspekcji Pracy, to moja opinia jest nieco odmienna. Owszem tak było kiedyś. Był taki rok, kiedy Państwowa Inspekcja Pracy miała zero wzrostu wynagrodzeń na tle innych instytucji, które miały podwyżki. To było w 2009 r. Natomiast ostatnio zdarzało się, że regulacje dla Inspekcji Pracy były korzystniejsze niż dla niektórych innych inspekcji. Niestety w trakcie prac budżetowych swego rodzaju „walec" wyrównywał wszystko, sprowadzając Inspekcję Pracy do poziomu pozostałych inspekcji, chociaż parokrotnie udało się wywalczyć lepsze wskaźniki. Zdaje się, że 2017 r. bardzo wyraźnie odbiegał na korzyść Inspekcji Pracy. Oby teraz nie zdarzyło się, że Inspekcja Pracy zostanie poszkodowana w stosunku do tego, co uda się osiągnąć w trakcie prac legislacyjnych nad ustawą budżetową. Wszyscy będziemy o to zabiegać.

Pan prof. Wiktor Marek Zawieska, proszę.

**Dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego prof. Wiktor Marek Zawieska:**

Chciałbym odnieść się do jednej kwestii. Chciałbym podziękować pani minister za to, że w materiale, który otrzymaliśmy oprócz wielu zasadnych tematów i problemów jest podkreślone, że – cytuję – „priorytetem dla Państwowej Inspekcji Pracy równorzędnym kontroli jest także obszar prewencji i promocji". To rzeczywiście obszar niesłychanie ważny, bowiem wraz z rozwojem technologii pojawiają się nowe zagrożenia. Dlatego bardzo ważna jest prewencja. Dziękuję pani minister za podkreślenie wagi tej kwestii. Promocja, prewencja, kampanie informacyjne, ocena ryzyka zawodowego – to zagadnienia niezwykle istotne dla poprawy bezpieczeństwa, ochrony zdrowia i życia człowieka w środowisku pracy nie tylko w naszym kraju, ale także na świecie.

W dalszej części materiału wspomina się, że na te działania będzie przeznaczone w budżecie na 2022 r. prawie – jeżeli dobrze odczytałem – 3000 tys. zł. To nie jest kwota wygórowana, ale myślę, że taka jest możliwa na obecnym etapie. W sytuacji potrzeb społeczno-gospodarczych jedynym słusznym kierunkiem jest synergia działań. Chciałbym podkreślić – pani minister dobrze o tym wie – że w ramach naszych wspólnych prac i działań możemy uzyskać tę synergię. Jesteśmy otwarci na współpracę. Zwracam uwagę, że w rządowych dokumentach strategicznych podkreślana jest kwestia wykorzystania wyników, produktów, materiałów, narzędzi. Chciałbym zadeklarować gotowość do maksymalnie szeroko pojętej współpracy w obszarze działań promocyjnych, wypracowaniu materiałów itp.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Dziękujemy panu profesorowi za cenną deklarację współpracy, która – jak już niejednokrotnie przekonywaliśmy się – przynosiła znakomite rezultaty.

W wypowiedziach w dyskusji zwracano uwagę na jakość przygotowania projektu budżetu i jego zawartość. Chciałbym zgłosić wniosek o pozytywne zaopiniowanie projektu budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2022 r.

Oddaję głos pani minister.

**Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:**

Bardzo dziękuję za deklarację pana prof. Zawieski. Mam różne pomysły, do których inspirują mnie różne spotkania czy konferencje, np. ostatnia konferencja międzynarodowa, w której brałam udział. Jeśli chodzi o działalność prewencyjno-promocyjną, to chcę podkreślić, że bez współpracy z różnymi środowiskami – o czym często mówię – nie jesteśmy w stanie realizować tych zadań. Mam na myśli zarówno współpracę z partnerami społecznymi, jak i środowiskiem naukowym, a także z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych.

Za chwilę będziemy mówić o kampanii na temat obciążeń mięśniowo-szkieletowych. Jednym z rozwiązań prewencyjno-promocyjnych, do którego będę chciała zaprosić Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy jest kwestia kampanii medialnej realizowanej w formie krótkich webminariów, w trakcie których Państwowa Inspekcja Pracy będzie dzieliła się swoją wiedzą. Współpraca różnych środowisk pozwala nam – mimo niewielkiego budżetu – realizować bardzo szeroki zakres zadań. Kiedy będziemy podsumowywali działania w 2021 r. będę chciała przedstawić, jak wiele inicjatyw na polu lokalnym udało się zrealizować w sytuacji pandemicznych obostrzeń dzięki współpracy z partnerami społecznymi.

Dziękuję w imieniu własnym i współpracowników za nieustanne zaangażowanie członków Rady w działalność Inspekcji, przychylne spojrzenie na nasze działania, budżet Inspekcji Pracy, konieczność wzmocnienia finansowego i kadrowego Inspekcji. Dziękuję pani dyrektor Witkowskiej i jej współpracownikom za zwięzłe i syntetyczne przygotowanie materiałów. To ogromna praca. 16 okręgowych inspektoratów pracy, Ośrodek Szkolenia PIP, Główny Inspektorat Pracy – to wszystko jest w jednym budżecie, którego najważniejsze zagadnienia przedstawiliśmy członkom Rady.

Mam nadzieję, że Rada, jak wspomniał pan przewodniczący, pozytywnie zaopiniuje budżet Państwowej Inspekcji Pracy na 2022 r. Jako szef urzędu życzę sobie, żeby rzeczywiście w takim kształcie został uchwalony, aby nie było korekty w postaci zmniejszenia wnioskowanych etatów, bo tego obawiam się najbardziej, po rozmowach z ministrem finansów. Jeżeli państwo macie możliwość wspierania nas w różnych gremiach i środowiskach, to proszę o to w swoim i współpracowników imieniu. Pozostaję w przekonaniu, że jeżeli uda nam się uzyskać budżet w proponowanych kwotach, to będziemy w stanie skutecznie i profesjonalnie realizować zadania w przyszłym roku.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Dziękuję pani minister.

Na tym zakończyliśmy rozpatrywanie punktu trzeciego. Projekt stanowiska przygotuje Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu czwartego – zapobieganie dolegliwościom mięśniowo-szkieletowym związanym z pracą. Materiał prezentuje Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Bardzo proszę o zabranie głosu dyrektora CIPO-PIB prof. Wiktora Marka Zawieskę.

**Dyrektor CIOP-PIB prof. Wiktor Marek Zawieska:**

Kwestia dolegliwości mięśniowo-szkieletowych związanych z pracą jest powszechnie znana. To problem istotny nie tylko w naszym kraju, ale i w Europie. Będziemy mówili o działaniach krajowych i międzynarodowych w zakresie zapobiegania tym dolegliwościom. Zajmują one drugie miejsce, jeśli chodzi o przyczynę chorób zawodowych. Ponad 40 mln dni absencji chorobowej stanowią dolegliwości mięśniowo-szkieletowe.

Naszą prezentację podzieliliśmy na dwie części. W pierwszej części zaprezentujemy syntetyczną wiedzę na temat problemu tych dolegliwości. Skupimy się na aspekcie zapobiegania dolegliwościom mięśniowo-szkieletowym. Zakład Ergonomii, którym kieruje

pani prof. Joanna Bugajska od lat zajmuje się tą problematyką. Proponuje m.in. działania zapobiegawcze, konkretne rozwiązania i programy. Opracowuje materiały informacyjne. Pani prof. Bugajska opowie o zapobieganiu dolegliwościom mięśniowo-szkieletowym.

Od 20 lat Instytut pełni rolę Krajowego Punktu Centralnego Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy. W ramach tego punktu prowadzone są m.in. kampanie. Na dzisiejszym posiedzeniu będziemy mówili o 3-letniej kampanii (2020 – 2022) z cyklu „Zdrowe i bezpieczne miejsce pracy". Obecna edycja dotyczy problemów mięśniowo-szkieletowych. Stąd polska nazwa kampanii „Dźwigaj z głową!". Naszych działania – planowane i zrealizowane – w ramach tej kampanii przedstawi pani Wioleta Klimaszewska – szefowa Krajowego Punktu Centralnego.

**Kierownik Zakładu Ergonomii CIOP-PIB prof. Joanna Bugajska:**

Chciałabym przedstawić istotę problemu, jaki stanowią dolegliwości mięśniowo-szkieletowe związane z pracą, a także główne kierunki zapobiegania czy też interwencji w celu ograniczenia występowania czynników narażenia na dolegliwości mięśniowo-szkieletowe.

Dolegliwości mięśniowo-szkieletowe (MSD) *(ang. Musculoskeletal Disorders – MSD)* związane z pracą powstają w wyniku uszkodzeń, upośledzeń czy zaburzeń struktur ciała wchodzących w skład układu mięśniowo-szkieletowego takich, jak mięśnie, ścięgna, stawy, więzadła, kości, spowodowanych lub pogłębionych wskutek wykonywania czynności związanych z pracą. Problem staje się poważniejszy, gdy uzmysłowimy sobie, że w wyniku tych zaburzeń, czyli zmian wytwórczych, zapalnych czy degeneracyjnych może dochodzić do ucisku nerwów obwodowych, czyli do chorób przeciążeniowych układu nerwowego. Zatem dolegliwości mięśniowo-szkieletowe mogą być wiązane również z dolegliwościami wynikającymi z zaburzenia nerwów obwodowych.

Na slajdzie przedstawiono przykłady zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego związanych z pracą. Najczęściej występują zmiany zwyrodnieniowe stawów kręgosłupa. Spowodowane są m.in. wymuszoną pozycją ciała i przenoszeniem ciężarów. To także zmiany zwyrodnieniowe innych stawów, które mogą być spowodowane mikrourazami mechanicznymi (np. obsługą urządzeń wibracyjnych) lub mogą być następstwem wypadków przy pracy. Urazy mięśni mogą być spowodowane czynnościami wykonywanymi z dużą siłą lub dużą powtarzalnością. Inne schorzenia kości, które zazwyczaj są skutkiem wypadków przy pracy (złamania) lub działania czynników fizycznych (zespół wibracyjny).

Na slajdzie przedstawiono czynniki ryzyka dla dolegliwości mięśniowo-szkieletowych. Do czynników fizycznych należy zaliczyć dźwiganie ładunków, ciężarów, również osób w przypadku służby zdrowia, wymuszona pozycja ciała, powtarzalne ruchy, drgania ogólne i miejscowe, mikroklimat zimny i wilgotny. To są czynniki, które również oddziałują w życiu prywatnym każdego pracownika. W dalszej części pokażę jak często występują w środowisku pracy.

Kolejna grupa to czynniki psychospołeczne: wysokie wymagania pracy przy niskim poziomie kontroli, niski poziom wsparcia zarówno ze strony współpracowników, jak i kadry kierowniczej, niska satysfakcja z pracy, niepewność pracy, monotonia pracy. To wszystko powoduje obciążenie psychospołeczne i stres. Wymienione czynniki bardzo często występują w środowisku pracy.

Trzecia grupa – to czynniki indywidualne: wiek, płeć, budowa ciała, nadwaga, styl życia, wcześniejsze urazy, kondycja fizyczna, wydolność fizyczna, choroby przewlekłe, a także indywidualne czynniki psychologiczne.

To wszystko powoduje, że bardzo trudno jest sformułować prostą diagnozę, że to na pewno czynnik związany z wykonywaną pracą spowodował dolegliwości. Coraz więcej dolegliwości układu mięśniowo-szkieletowego i układu nerwowego rozpoznajemy jako choroby zawodowe, ale nadal są z tym problemy. Bowiem niewiele schorzeń dotyczących układu mięśniowo-szkieletowego i nerwowego jest klasyfikowanych jako choroby zawodowe. W ostatnim roku rozpoznane choroby zawodowe z tytułu dolegliwości układu mięśniowo-szkieletowego stanowiły niemal 4,5%, choroby zawodowe z tytułu zaburzenia

nerwów obwodowych – niemal 12%. Łącznie zajmują one trzecie miejsce po chorobach zakaźnych i pylicach.

Związek pomiędzy obciążeniem pracą a dolegliwościami mięśniowo szkieletowymi. Niebieska wykropkowana linia na wykresie w kształcie litery U pokazuje, że zarówno zbyt małe obciążenie w pracy – np. praca biurowa, która nie wymaga dużej siły, ale wykonywana jest często z dużą powtarzalnością i w wymuszonej – siedzącej – pozycji ciała – jak i praca wymagająca jeszcze gorszej pozycji – klęcznej jak na rysunku – stanowiąca nadmierne obciążenie są czynnikiem dolegliwości mięśniowo-szkieletowych. Najlepiej gdyby obciążenie wynikające z pracy korespondowało z możliwościami pracownika, wówczas dochodzi do adaptacji i równowagi w zakresie możliwości pracownika i wymaganiami pracy.

Zgodnie z przeprowadzonym w 2019 r. europejskim badaniem przedsiębiorstw na temat nowych i pojawiających się zagrożeń (ESENER3) najczęstszym czynnikiem ryzyka MSD w UE-27 jest: powtarzalność ruchów rąk i ramion (zgłoszona przez 65% badanych zakładów), długotrwałe siedzenie (61%), podnoszenie, przenoszenie osób lub ciężarów (52%), presja czasu (45%), męczące, bolesne pozycje ciała (31%).

Należy też wspomnieć o efekcie Kopciuszka. To osobowościowa tendencja do dużego (nadmiernego) zaangażowania w pracę, co przy nałożeniu na podobne duże wymagania życia rodzinnego może prowadzić do zwiększonego odczuwania stresu i pojawiania się dolegliwości mięśniowo-szkieletowych.

Problemy zdrowotne ujawnione podczas ostatniego badania warunków pracy w krajach unijnych. Na dolegliwości mięśniowo-szkieletowe uskarża się prawie 60% pracowników, przy czym 14% z nich odczuwa tylko te dolegliwości bez innych przewlekłych chorób. Natomiast ponad 43% poza dolegliwościami mięśniowo-szkieletowymi odczuwa również inne przewlekłe dolegliwości (cukrzyca, nadciśnienie tętnicze i inne choroby). 27% nie zgłasza żadnych problemów zdrowotnych.

Najczęściej dolegliwości mięśniowo-szkieletowe występują w obrębie kręgosłupa krzyżowo-lędźwiowego, kończyn górnych i kończyn dolnych. Najczęstsze dolegliwości układu mięśniowo-szkieletowego to ból, sztywność stawów, drętwienie, mrowienie, cierpnięcie rąk, ale również lęk, problemy ze snem i ogólne zmęczenie. Zagrożenia psychospołeczne potęgujące stres w środowisku pracy mogą być również przyczyną przekształcenia bólu ostrego w przewlekły.

Jeśli chodzi o skutki dolegliwości mięśniowo-szkieletowych, to przede wszystkim należy wymienić absencję. Pracownicy, którzy – we wspomnianym wyżej badaniu – zgłaszali występowanie dolegliwości mięśniowo-szkieletowych wraz z innymi problemami (53%) częściej niż pracownicy nie zgłaszający problemów zdrowotnych (32%) byli nieobecni w pracy. Odczuwanie dolegliwości układu mięśniowo-szkieletowego może negatywnie wpływać na wyniki i wydajność pracownika, jeśli jest obecny w pracy mimo tych dolegliwości. Jest to powszechne zjawisko. W 2015 r. pracownicy z MSD, w tym także osoby z innymi problemami zdrowotnymi, pracowali znacznie częściej w czasie choroby niż pracownicy z tylko innymi problemami zdrowotnymi – 29% w porównaniu z 9%. Ok. 1/3 pracowników z dolegliwościami mięśniowo-szkieletowymi twierdzi, że nie będzie w stanie wykonywać tej samej pracy po osiągnięciu 60 roku życia.

Na slajdzie przedstawiono absencję chorobową według badań ZUS. Poza ciążą, porodem, połogiem najwięcej dni absencji chorobowej – ponad 41 mln dni – spowodowanych jest chorobami układu mięśniowo-szkieletowego. To stanowi 16% wszystkich absencji chorobowych.

Kwestią kluczową dla skutecznego zapobiegania dolegliwościom układu mięśniowo-szkieletowego jest opracowanie i wdrożenie prostych działań ukierunkowanych na: stworzenie ergonomicznego stanowiska pracy i organizację pracy, dostosowanie wymagań pracy do możliwości pracownika, zwiększenie świadomości pracowników.

Na slajdzie wymieniono działania w celu zapobiegania lub ograniczania dolegliwości mięśniowo-szkieletowych. To szeroki katalog. Obejmuje m.in. ocenę i ograniczenie ryzyka zawodowego, redukcję ryzyka u źródła, dostosowanie wymagań pracy do możliwości psychofizycznych pracownika, wykorzystanie odpowiednich urządzeń i postępu

technologicznego, stosowanie indywidualnych i zbiorowych środków ochrony, promowanie wśród pracowników zdrowego stylu życia, w tym aktywności fizycznej.

Kluczowe znaczenie dla profilaktyki dolegliwości mięśniowo-szkieletowych ma ocena ryzyka zawodowego. Powinna być wykonywana dla wszystkich grup pracowników, nie tylko tych, którzy wykonują ciężką pracę fizyczną. Musimy przyjrzeć się każdemu stanowisku pracy. Na slajdzie przedstawiono metody, które można wykorzystać przy ocenie ryzyka zawodowego w przypadku dolegliwości mięśniowo-szkieletowych. Metoda OWAS – to ocena ogólnego obciążenia, szczególnie o charakterze statycznym, związanego z pozycją przy pracy. OCRA – ocena obciążenia pracą powtarzalną, REBA/RULA – ocena ogólnego obciążenia i obciążenia kończyn górnych. Szereg norm serii PN-EN 1005 – obciążenie podczas podnoszenia i przenoszenia ładunków, obciążenie pozycją przy pracy, używanie siły, praca powtarzalna.

Chciałabym pokazać jeszcze kilka metod opracowanych w ramach programu wieloletniego w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy. To ShiftRisk – ocena obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego na podstawie kątów poszczególnych członów ciała. Następnie MSDRisk – to program do oceny z zastosowaniem metod OWAS, REBA/RULA, OCRA, ShiftRisk. I najnowszy produkt, który będzie gotowy w przyszłym roku, bo realizowany jest w ramach obecnego etapu programu wieloletniego – program INTERGON – rozbudowa metody ShiftRisk o moduły dostarczające zaleceń odnośnie interwencji ergonomicznych, w zależności od charakteru obciążenia, poziomu zagrożeń i rodzaju wykonywanej pracy.

Wspomniałam, że adaptację do stanowiska pracy uzyskujemy wtedy, gdy wymagania pracy są dostosowane do możliwości osoby, która ją wykonuje. To bardzo ważne. Musimy liczyć się z różnymi możliwościami fizycznymi wynikającymi chociażby z wymiarów antropometrycznych, zasięgu kończyn górnych i dolnych, czy rozwijania siły, ale także związane z wiekiem, różnego rodzaju niepełnosprawnościami. Na ostatnim posiedzeniu Rada dyskutowała o pracach wzbronionych młodocianym. To jest miejsce, żeby dostosować wymagania pracy do młodego, rozwijającego się organizmu, żeby na początku drogi zawodowej nie powodować zmian w układzie mięśniowo-szkieletowym.

Kolejne działania, które mogą zminimalizować ryzyko wystąpienia dolegliwości mięśniowo-szkieletowych to stosowanie różnych metod organizacyjnych, w tym m.in. skrócenie czasu wykonywania czynności, ograniczenie siły zewnętrznej, która musi być wywierana podczas pracy poprzez zastosowanie różnych urządzeń z napędem pneumatycznym, hydraulicznym, elektrycznym aż po automatyzację czynności pracy, która może przyczynić się do wyeliminowania czynników ryzyka.

Mówiłam o programach prozdrowotnych adresowanych do pracowników starszych, pracowników młodocianych, wszystkich pracowników, u których występuje zagrożenie dolegliwościami mięśniowo-szkieletowymi. Jako przykład wskażę 3-miesięczny program prozdrowotny skierowany do pracowników 50+ promujący zdrowy styl życia, w szczególności aktywność fizyczną. W ramach programu prowadzono: zajęcia sportowe – 3 razy w tygodniu w trakcie godzin pracy, pakiet szkoleń i warsztatów dotyczący zdrowego odżywiania, sposobów radzenia sobie ze stresem, promocji zdrowia w miejscu pracy, ergonomicznej organizacji stanowiska pracy. Te działania spowodowały – co ilustruje wykres po prawej stronie slajdu – u prawie 60% pracowników lepsze samopoczucie psychiczne, u niemal 45% – poprawę ogólnego stanu zdrowia, u 37% – zmianę stylu życia, u 33% – poprawę kondycji, u ponad 18% – zmniejszenie dolegliwości bólowych kręgosłupa.

Ostatni slajd dotyczy szkoleń pracowników. Powinny one zmienić charakter przekazu. Należy ukierunkować je na umiejętności praktycznego wykorzystania wiedzy i postawy pracowników wobec własnego zdrowia. Przeprowadziliśmy badania na temat wiedzy pracowników biurowych (call-center) w zakresie organizacji stanowiska pracy i jej wykorzystanie w praktyce. 87%, 96%, 91% badanych deklarowało, że posiada wiedzę w tym zakresie. Natomiast o wiele mniej wykorzystywało ją w praktyce. Proszę zwrócić uwagę – poprawne ustawienie oparcia krzesła. Obecnie większość krzeseł biurowych może być określone jako ergonomiczne. Ma różne możliwości regulacji. Wiemy, jakie powinno być. Ta kwestia jest regulowana przez odpowiednie rozporządzenie. Wiedzę

na temat dostosowania krzesła do pracy biurowej deklaruje 91% badanych, w praktyce stosuje się tylko 25%.

Pokazałam wachlarz różnych możliwości, jakie pracodawcy i pracownicy mogą podjąć w celu zapobiegania dolegliwościom mięśniowo-szkieletowym w miejscu pracy.

**Szefowa Krajowego Punktu Centralnego Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy Wioleta Klimaszewska:**

Przedstawię państwu informacje na temat kampanii „Dźwigaj z głową”. Jak wspomniał pan dyrektor, nasz instytut pełni rolę Krajowego Punktu Centralnego Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy. Agencja jest inicjatorem i koordynatorem tej kampanii. To bardzo ważny temat. Tym problemom można zapobiegać. Nawet nie będąc Krajowym Punktem Instytut chciałby uczestniczyć w działaniach, które promują wiedzę na temat zdrowia i ergonomii w miejscu pracy.

W tym tygodniu przypada Europejski Tydzień Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, który jest związany z kampanią „Dźwigaj z głową”. Jeszcze przez kilka dni każdy z nas ma szansę promować ten temat wśród swoim współpracowników, w swoim środowisku.

Jak można wziąć udział w kampanii? Jak promujemy kampanię wśród pracodawców, pracowników i tych wszystkich, którzy mają wpływ na miejsca pracy? Otóż, proponujemy nie tylko zestaw narzędzi do prowadzenia kampanii nawet na szczeblu lokalnym, firmowym, ale także materiały – drukowane i elektroniczne – do prowadzenia kampanii, udział w jej wydarzeniach, partnerstwo w ramach kampanii, czyli dołączenie do firm, które opracowują autorskie działania na rzecz zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, a po tym wszystkim poświadczenie uczestnictwa. Te działania realizuje Krajowy Punkt Centralny na szczeblu krajowym, a Europejska Agencja na poziomie międzynarodowym.

Jakie są zasoby informacyjne kampanii, które wykorzystujemy i do wykorzystania których namawiamy? To szereg publikacji, materiałów informacyjnych. Są także praktyczne narzędzia i wytyczne, które pomagają ocenić ryzyko ergonomiczne w miejscu pracy i skorygować miejsca pracy, filmy z serii „Napo” poświęcone obciążeniom mięśniowo-szkieletowym. To wszystko można znaleźć na europejskiej stronie kampanii w wielu wersjach językowych. Natomiast my staramy się promować przede wszystkim materiały, które są adresowane do polskich użytkowników i są polskojęzyczne, co bardzo ułatwia ich wykorzystywanie. Na stronie kampanii umieszczonej w portalu Instytutu można znaleźć szereg takich materiałów zarówno europejskich lub odnośników do nich, ale także oryginalne materiały Instytutu, które odnoszą się do tej kampanii. One są bardzo łatwe do pozyskania przez media społecznościowe. Polecamy film o ergonomii w biurze – to 11 minut konkretnego instruktarzu jak zorganizować stanowisko pracy z monitorem ekranowym – a także film „Zdrowy kręgosłup”, który pokazuje jak ćwiczyć. To kolejne 11 minut, a efekty tego czasu są bardzo korzystne. Polecamy także część serwisu, która dotyczy organizacji pracy zdalnej. Zdajemy sobie sprawę, że stosowanie pracy zdalnej w ostatnich kilkunastu miesiącach spowodowało lawinowy wzrost problemów mięśniowo-szkieletowych. Prace na kanapie, prace w fotelu spowodowały, że fizjoterapeuci i ortopedzi mieli ręce pełne roboty. Dlatego w tym serwisie jest bardzo duża część poświęcona organizacji miejsca pracy w domu, w czym powinniśmy wspierać pracownika.

Miejsca pracy nie kończą się na monitorach ekranowych. W naszych zasobach znajduje się dużo materiałów dotyczących pracy z obciążeniem na stanowiskach pracy fizycznej. Zachęcamy do korzystania z tych materiałów. Są to skomplikowane narzędzia do oceny ryzyka i ergonomii miejsca pracy, ale także poradniki, które wskazują gdzie tkwi problem i jak go rozwiązać. Zapraszam do promowania tych materiałów szczególnie wśród pracodawców, kadry menadżerskiej, która te informacje może wykorzystać do poprawy miejsc pracy. Podane linki są aktywne.

Jak wspomniała pani prof. Bugajska, wiemy, że na ogół jest dosyć informacji, natomiast często brakuje motywacji do ich wykorzystania. Wspieramy wszystkich zainteresowanych kampanią, jeżeli chodzi o organizację wydarzeń, promocję wśród pracowników. Formy informacji, które promujemy są niekiedy bardzo proste. Np. ulotki, które poma-

gają sprawdzić czy nasza pozycja jest prawidłowa, czy nasze miejsce pracy jest dobrze zorganizowane.

Wracając do Europejskiego Tygodnia Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, w naszym miesięczniku „Bezpieczeństwo Pracy. Nauka i Praktyka" ukazuje się specjalna publikacja dotycząca problemów mięśniowo-szkieletowych. Prowadzimy również kampanię w mediach społecznościowych. Rozsyłamy materiały informacyjne w wersji drukowanej do wszystkich firm, które zgłaszają się. Tych zamówień jest bardzo dużo. Są to podmioty od małych firm produkcyjnych po np. Związek Nauczycielstwa Polskiego.

W przyszłym tygodniu odbędzie się konferencja poświęcona nowoczesnej ergonomii. Pierwsza część kampanii w głównej mierze dotyczyła pracy zdalnej i organizacji biurowego stanowiska pracy z monitorem ekranowym. Ale w tej części kampanii zajmujemy się nowoczesną ergonomią i takimi rozwiązaniami, jak egzoszkielety. Konferencja, która odbędzie się 4 listopada br. będzie poświęcona w dużej mierze egzoszkieletom jako nowoczesnym technologiom w służbie bezpieczeństwa pracy. W listopadzie będzie można również zobaczyć spoty informacyjne kampanii w placówkach medycznych w całej Polsce.

Na wspomnianej konferencji ogłosimy zwycięzców konkursu dobrych praktyk, który został niedawno rozstrzygnięty na poziomie krajowym. Ten konkurs organizowany jest na poziomie europejskim. My zajmujemy się jego krajową edycją, która wyłania nie tylko krajowych laureatów, ale także tych, których nominujemy na poziom europejski. Dzisiaj pierwszy raz podajemy tę informację. Dotychczas wiedzieli o tym laureaci i jury, które ich wyłoniło. Na slajdzie podajemy trzech laureatów. Nagrodzone rozwiązania były kompleksowym podejściem do miejsc pracy i ergonomii, dotyczyły także konkretnych problemów zidentyfikowanych przez firmę np. w wyniku audytu ergonomicznego i postanowiła poprawić miejsce pracy, aby nie szkodziło zdrowiu i bezpieczeństwu pracowników.

Przyznaliśmy też trzy wyróżnienia. Wyróżnione rozwiązania dotyczyły konkretnych miejsc pracy, konkretnego problemu rozwiązanego przez firmę przy wsparciu ergonomistów. Jesteśmy bardzo dumni z tych rozwiązań. Będziemy promowali je jako dobre praktyki w dalszym ciągu kampanii.

Więcej informacji o kampanii znajdą państwo na stronie europejskiej oraz na stronie „Dźwigaj z głową" w portalu Centralnego Instytutu Ochrony Pracy. Polecamy też prenumeratę biuletynu kampanii, który informuje o wydarzeniach w ramach kampanii w całej Europie. Zachęcamy również do śledzenia informacji na temat kampanii w mediach społecznościowych. W polskiej edycji kampanii mogą wziąć udział praktycznie wszyscy, ponieważ większość wydarzeń odbywa się w formule on-line, więc jest łatwo dostępna z każdego miejsca wyposażonego w komputer lub inne narzędzie komunikacji.

Mówimy o pracownikach i pracodawcach. Ale każdy z nas jest w jakiejś mierze pracownikiem. Zatem zachęcam, żeby państwo wzięli do siebie przesłanie kampanii, żeby dźwigać z głową, siedzieć z głową, dbać o układ mięśniowo-szkieletowy poczynając od organizacji miejsca pracy a na zdrowym stylu życia kończąc.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Dziękuję bardzo za interesujące prezentacje.

Otwieram dyskusję.

Kto z państwa chciałby zabrać głos?

Pani Renata Górna, proszę.

**Członek Rady Ochrony Pracy Renata Górna:**

Chciałabym podziękować za to, że jako partnerzy społeczni jesteśmy obecni, dzięki Centralnemu Instytutowi Ochrony Pracy, w krajowej sieci partnerów usytuowanej w Krajowym Punkcie Centralnym. To jest gremium, które skupia partnerów krajowych, związki zawodowe, pracodawców, organizacje działające na rzecz bezpieczeństwa pracy. Obecność w krajowej sieci partnerów daje nam wiedzę, możliwość upowszechniania jej w swoich środowiskach. Staramy się, żeby tą wiedzą podzielić się ze środowiskiem pracowników.

Świadomość problemów dolegliwości mięśniowo-szkieletowych wśród pracowników nie zawsze jest duża. Prosty, ale profesjonalny i merytoryczny przekaz, który przedstawiła pani prof. Bugajska jest kluczem do sukcesu. To później uświadamia, jakie są problemy. Zwracam również uwagę na narzędzia oceny ryzyka zawodowego. Z moich rozmów

ze społecznymi inspektorami pracy i organizacjami związkowymi wynika, że ta kwestia nie zawsze jest właściwie rozumiana i realizowana. Dlatego metody, o których mówiła pani prof. Bugajska są bardzo cenne.

Krajowa sieć partnerów jest wielką wartością. Składam podziękowania panu dyrektorowi Zawiesce i pani prof. Koradeckiej, że od kilkunastu lat bierzemy udział w tym gremium. Dzięki temu wiemy, co dzieje się na szczeblu europejskim w zakresie bezpieczeństwa pracy. Ta wiedza jest dostosowywana do polskich warunków. Dzięki Centralnemu Instytutowi Ochrony Pracy mamy szanse wpływania na tematy, konieczne do podjęcia w danym roku z punktu widzenia naszego środowiska.

W ramach Tygodnia Bezpieczeństwa Pracy zorganizowanego przez moje środowisko związkowe promowaliśmy pięć tematów w czasie pandemii – „piątka dla pracowników w zakresie bhp", wśród których pojawił się temat dolegliwości mięśniowo-szkieletowych. Korzystaliśmy z materiałów, o których mówiła pani Wioleta Klimaszewska. Mówiliśmy też o pracy zdalnej. Poradnik w tym zakresie opracowany przez Instytut spotkał się z dużym zainteresowaniem.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Pod koniec wypowiedzi pani Renaty Górnej uświadomiłem sobie, że przebieg naszego spotkania jest też dużym wkładem w zdrowie psychiczne, zwłaszcza parlamentarzystów. Zderzywszy charakter naszej dyskusji z tym, co dzieje się w parlamencie trudno przecenić pewien komfort, jaki daje nam sposób rozmowy, którą prowadzimy, za co chciałem wyrazić podziękowania dla uczestników naszych dyskusji.

Nie widzę kolejnych zgłoszeń.

Wobec tego będziemy zmierzać do pewnego podsumowania. Czy pan prof. Zawieska chciałby zabrać głos?

**Dyrektor CIOP-PIB prof. Wiktor Marek Zawieska:**

Chciałbym podtrzymać nasze zaproszenie z przekonaniem, że to, co dzisiaj przekazaliśmy jeszcze bardziej wskazuje problem jako całość. Ale nie jesteśmy tutaj bezradni. Pod hasłem wspólnych działań mamy możliwości zapobiegania tym dolegliwościom. Dziękuję pani Renacie Górnej za wypowiedź, która wskazuje na potrzebę wypracowania nowoczesnych narzędzi, ale też na potrzebę szerokiego zaangażowania wszystkich środowisk – pracodawców, pracowników, jednostek, instytucji. To są pewne truizmy znane od dawna, a jednak ciągle istotne i ważne.

Dziękując państwu za wysłuchanie naszych prezentacji, mam nadzieję na wspólne ich wykorzystanie. Zapraszam serdecznie.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Kwestia właściwej diagnozy to podstawa zapobiegania. Chyba półtora roku temu mówiliśmy o stresie w pracy, który został zdiagnozowany jako jedno z największych zagrożeń zdrowotnych obecnego wieku. Uświadomienie sobie tej sytuacji pozwala na reakcję i zapobieganie w trosce o nasze zdrowie. To nasza misja.

Na tym zakończyliśmy rozpatrywanie punktu czwartego. Projekt stanowiska w tej sprawie przygotuje Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy.

Przechodzimy do spraw bieżących.

Tradycyjnie w październiku prosimy o nadsyłanie propozycji tematów do planu pracy Rady na następny rok. Wyślemy jeszcze komunikat w tej sprawie określając graniczny termin, do którego należy przesyłać propozycje do planu pracy.

Następne posiedzenie Rady odbędzie się 16 listopada br.

Jutro zbiera się Zespół ds. Skarg. Początek godz. 9.00.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos w sprawach bieżących?

Pani poseł Izabela Katarzyna Mrzygłocka, proszę.

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:**

Mam kilka pytań do pani głównej inspektor pracy. Pierwsze pytanie dotyczy uszczegółowienia kwestii statusu okręgowego inspektora pracy w Warszawie. Odwołanie pani Jolanty Koszałki z tego stanowiska Rada zaopiniowała w sierpniu br. Jednak po ostatnim artykule w „Interii" mam wątpliwości, czy pani Jolanta Koszałka została skutecznie

odwołana ze stanowiska, czy nie. Podobno w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Warszawie jest nowa osoba pełniąca obowiązki okręgowego inspektora pracy w Warszawie. To pan Andrzej Cegła z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi. Proszę o wyjaśnienie tej kwestii.

Chciałabym dowiedzieć się, jaka rola w zakresie odwołania czy wręczenia odwołania pani Jolancie Koszałce przypadła Dariuszowi Mińkowskiemu, który jeździł do Radomia, żeby osobiście wręczyć przebywającej na zwolnieniu pani Koszałce odwołanie ze stanowiska. Czy robił to na polecenie pani głównej inspektor pracy, czy z własnej woli, ale za zgodą pani minister? Abstrahując od kwestii szarpania za klamkę drzwi do mieszkania pani Koszałki, czy robienia zdjęć oknom, zresztą nie wiem po co, bardziej interesuje mnie zakres obowiązków pana Dariusza Mińkowskiego jako zastępcy głównego inspektora pracy. Krótko mówiąc – czy osoba pełniąca tak wysokie stanowisko państwowe powinna zajmować się takimi sprawami jak doręczanie pisma pracownikowi urzędu. Proszę o wyjaśnienie tej kwestii.

Na sierpniowym posiedzeniu Rady prosiłam panią minister o informację dotyczącą organizacji porad prawnych, także obsługi prawnej urzędu. Podkreślałam wówczas pewne niejasności, w tym bardzo kosztowne w obsłudze prawnej inspektorów pracy na przykładzie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Rzeszowie. Do dnia dzisiejszego nie otrzymałam odpowiedzi. Czy mogę prosić o podanie terminu udzielenia odpowiedzi? Czy pani minister może dzisiaj udzieli mi odpowiedzi?

**Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:**

Wyjaśniam, że okręgowy inspektor pracy w Warszawie pani Jolanta Koszałka została skutecznie odwołana ze stanowiska. Pełniącym obowiązki jest aktualnie pan Andrzej Cegła. Co do informacji prasowych zaczerpniętych z „Interii", wybaczy pani poseł, ale nie będę wypowiadać się.

Jeżeli chodzi o kwestie organizacji porad prawnych, to wspominałam, że one są we wszystkich okręgowych inspektoratach pracy, jak również w Głównym Inspektoracie Pracy. Nie wiem, w jakim zakresie pani poseł życzyłaby sobie uzupełnienia. Wspominała pani wówczas o kwestiach dotyczących pomocy prawnej dla okręgowych inspektoratów pracy. Deklarowałam, że po pierwsze – przyglądam się temu zagadnieniu, będzie to jeden z elementów narady w listopadzie. Zapoznam się z rekomendacjami okręgowych inspektorów pracy dotyczącymi jakości obsługi prawnej świadczonej w okręgach. Po tych rekomendacjach będą podejmować decyzje w sprawie organizacji obsługi prawnej. Na tym etapie – i takiej odpowiedzi udzieliłam pani poseł – nie jesteśmy w stanie przekazać szerszych informacji w tym zakresie.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Dziękuję bardzo za to wyjaśnienie.

Pani poseł Mrzygłocka, bardzo proszę.

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:**

Jeśli chodzi o obsługę prawną okręgowych inspektoratów pracy, pytałam o koszty. Czy państwo sporządzili analizę kosztów takiego funkcjonowania obsługi prawnej? Czy może jesteście w trakcie jej sporządzania? Prosiłabym o odpowiedzi na te dwa pytania na piśmie.

**Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:**

Przygotujemy odpowiedź na piśmie. Prosiłabym jednak o doprecyzowanie, co pani poseł ma na myśli mówiąc o kosztach obsługi prawnej. Nie bardzo rozumiem, co pod tym pojęciem pani poseł chciałaby ujrzeć w tych danych.

**Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:**

Pani główna inspektor pracy w sierpniu otrzymała moje doprecyzowanie. Na sierpniowym posiedzeniu Rady bardzo dokładnie określiłam o co mi chodzi. Np. koszty dojazdu z poszczególnych ośrodków do okręgowych inspektoratów pracy. Czy taka organizacja jest właściwa, czy nie? Nie wiem. Dlatego pytam panią minister, a pani minister mówi, że od sierpnia nie doprecyzowałam. W sierpniu powiedziałam bardzo dokładnie o co mi chodzi.

**Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:**

Prosiłbym o pewną wyrozumiałość. Nie sposób, żeby pani minister zajmowała się całą korespondencją, która napływa do urzędu.

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos w sprawach bieżących? Nie widzę zgłoszeń.

Informuję, że posiedzenie Zespołu ds. Skarg obędzie się jutro. Początek godz. 10.00.

Wyczerpaliśmy porządek dzienny. Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy.